



Tjänsteskrivelse

Datum

2025-11-13

Vår referens

Olle Ingvarsson

Utredningssekreterare

olle.ingvarsson@malmö.se

Kompetensförsörjningsrapport arbetsmarknads- och socialnämnden 2025

ASN-2025-16306

Sammanfattning

Malmö stads nämnder ska, vartannat år, ta fram en kompetensförsörjningsrapport.

Nämndernas rapporter bidrar till att skapa en samlad bild av Malmö stads utmaning inom området och utgör underlag till stadens övergripande strategiska arbete med kompetensförsörjning.

I föreliggande kompetensförsörjningsrapport analyserar arbetsmarknads- och socialförvaltningen verksamheternas tillgängliga kompetens och behov på kort och lång sikt. Den består av gapanalyser, riskanalyser, mål samt en plan för arbetet med kompetensförsörjning framåt.

Utifrån analyserna har förvaltningen identifierat fyra områden som särskilt avgörande för att möta framtidens behov: att utveckla och behålla kompetens, att stärka rekrytering och arbetsgivarattraktivitet, att säkra kritiska kompetenser och ledningsförsörjning, samt att utveckla arbetssätt och digitalisering.

Förvaltningen bedömer att planen kommer bidra till ett än mer långsiktigt och systematiskt arbete med kompetensförsörjning. Tyngdpunkten ligger på att behålla, utveckla och använda kompetensen på ett än mer strategiskt sätt.

Förslag till beslut

1. Arbetsmarknads- och socialnämnden godkänner Rapport och plan för kompetensförsörjning 2025 och skickar den till kommunstyrelsen

Beslutsunderlag

- G-Tjänsteskrivelse - Kompetensförsörjningsrapport arbetsmarknads- och socialnämnden 2025



- Kompetensförsörjningsplan 2025 251112

Beslutsplanering

ASN beredning 2025-10-29

Arbetsmarknads- och socialnämndens arbetsutskott 2025-11-06

Arbetsmarknads- och socialnämnden 2025-11-20

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen

Ärendet

Malmö stads kompetensförsörjningsstrategi fastställer att stadens nämnder vartannat år ska ta fram en kompetensförsörjningsrapport.

Nämndernas rapporter bidrar till en samlad bild av Malmö stads utmaningar på området och utgör ett underlag till stadens övergripande strategiska arbete med kompetensförsörjning.

Nämndens senaste kompetensförsörjningsrapport togs fram 2023 (ASN-2023-17526).

I föreliggande kompetensförsörjningsrapport analyserar förvaltningen verksamheternas tillgängliga kompetens och behov på kort och lång sikt. Den består av gapanalyser, riskanalyser, mål samt en plan för arbetet med kompetensförsörjning framåt.

Rapporten utgör ett underlag för förvaltningens fortsatta arbete med kompetensförsörjning. Utifrån analyserna identifierar förvaltningen utmaningar och utvecklingsområden samt aktiviteter och åtgärder som bidrar till att verksamheterna har medarbetare med den kompetens som behövs.

Rapporten utgör även underlag för förvaltningens prioriteringar i exempelvis löneöversyn, budgetprocess och utbildningsinsatser. Nedan följer en sammanfattning av rapportens innehåll.

Gapanalys

Gapanalyser synliggör behovet av kompetens i jämförelse med den faktiska tillgången till kompetens. Jämförelsen avser både hur många inom en yrkesgrupp som väntas behövas (kvantitativt) och vilken nivå på kompetens som behövs (kvalitativt).

Gapanalysen visar att det finns ett kvantitativt gap på både två och fem års sikt inom samtliga yrkeskategorier. Gapen är dock att betrakta som små.

Det finns ett kvalitativt gap på två års sikt. Det handlar om svårigheter att rekrytera medarbetare med önskad erfarenhet och specialistkunskap. Analysen visar att bristen på



erfarna socialsekreterare gör förvaltningens verksamheter sårbar, särskilt inom ekonomiskt bistånd, familjehem samt barn och unga.

Risikanalys

Risikanalyserna visar att riskerna avseende nämndens kompetensförsörjning har ökat något inom vissa delar av verksamheten. Sannolikheten att riskerna inträffar bedöms dock över lag vara låg.

Riskerna bedöms vara störst för yrkeskategorierna socialsekreterare myndighet barn och unga samt socialsekreterare myndighet familjehem. Det beror på att det är fortsatt svårt att rekrytera och behålla erfarna socialsekreterare.

För övriga yrkeskategorier bedöms riskerna vara mindre allvarliga.

Slutsatser och plan för kompetensförsörjningen framåt

I rapporten framgår att prognoser om framtida kompetensbehov, som baseras på befolkningsprognoser, inte fångar hela bilden av förvaltningens kompetensbehov.

Andra omvärldsfaktorer såsom lagstiftning, politiska reformer, det ekonomiska läget och sociala förändringar i samhället lyfts fram som centrala faktorer. Dessa påverkar både nämndens uppdrag och ställer nya krav på nämndens insatser och medarbetare.

Utifrån analyserna har förvaltningen tagit fram fyra prioriterade områden i det fortsatta arbetet med kompetensförsörjningen; utveckla och behålla kompetens, stärka rekrytering och arbetsgivarattraktivitet, säkra kritiska kompetenser och ledningsförsörjning, samt utveckla arbetssätt och digitalisering.

Kopplat till varje område planeras aktiviteter och åtgärder för att möjliggöra en önskvärd förflyttning.

1. Utveckla och behålla kompetens

Förvaltningen behöver förflytta fler medarbetare till högre kompetensnivåer och samtidigt behålla erfarna kollegor för att undvika kunskapstapp.

Förvaltningen avser därför arbeta med att utveckla kompetensutvecklingsprogram för chefer och medarbetare, utreda en modell för karriärstege samt utreda friskfaktorer på arbetsplatser.

2. Stärka rekrytering och arbetsgivarattraktivitet

En utmaning för förvaltningen är att rekrytera och behålla erfarna socialsekreterare.



Förvaltningen avser därför arbeta med att utveckla rekryteringsarbetet ytterligare samt att kartlägga innehåll och kompetenskrav i vissa uppdrag, i syfte att anpassa kompetenskrav till förändrad lagstiftning och nya behov.

3. Säkra kritiska kompetenser och ledningsförsörjning

Förvaltningen bedömer att nya lagar, reformer och samhällsförändringar skapar behov av nya kompetenser och arbetssätt.

Förvaltningen ska därför arbeta med att säkra kritiska specialistkompetenser genom att utreda behoven av dels en bemanningsenhet, dels användandet av resurschefer.

4. Utveckla arbetssätt och digitalisering

Förvaltningen ser behov av att utveckla sina arbetssätt, sin organisering och digitalisering för att frigöra tid och resurser för medarbetarna. Det kan bland annat ske genom att effektivisera och renodla uppdrag så att kompetensen används bättre.

Förvaltningens övervägande

Förvaltningen bedömer att de samlade aktiviteterna svarar väl mot de utmaningar som framkommit i analysen. Tillsammans representerar de en förflyttning från enskilda åtgärder till ett mer långsiktigt och systematiskt arbete med kompetensförsörjning.

Tyngdpunkten ligger på att behålla, utveckla och använda kompetensen på ett mer strategiskt sätt.

Sammantaget bedömer förvaltningen att planen och de planerade aktiviteterna successivt kommer bidra till att minska det kvalitativa kompetensgapet, stärka attraktionskraften som arbetsgivare och stå bättre rustad inför de förändringar som präglar socialtjänstens uppdrag de kommande åren.

Ansvariga

Jonas Magnusson Enhetschef

Truls Hallin Avdelningschef

Britt-Marie Pettersson Förvaltningschef